

Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch

Bearbeitet von

Günter Schaub, Dr. Peter Schrader, Dr. Gunnar Straube, Dr. Hinrich Vogelsang, Jens Siebert, Tina Thoms,
Dr. Rhea-Christina Klagges, Nancy Novak

12. Auflage 2017. Buch inkl. Online-Nutzung. Rund 1000 S. Mit Freischaltnummer zum Herunterladen der
Vertragsmuster in Dateiform (ohne Anmerkungen). Gebunden

ISBN 978 3 406 70290 7

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Inhalts- und Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei



Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer darauf hin, dass er in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 S. 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet. Der Verzicht kann nur für die Zukunft und, sofern der Arbeitnehmer mehrere geringfügige Beschäftigungen ausübt, nur einheitlich für alle Beschäftigungen erklärt werden. Erklärt der Arbeitnehmer den Verzicht, so ist er verpflichtet, den gesetzlichen Pauschalbetrag zur Rentenversicherung von % des Arbeitsentgeltes auf den jeweils geltenden Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken. Durch diese eigenen Zuzahlungen erwirbt der Arbeitnehmer volle Leistungsansprüche aus der Rentenversicherung.

Hinweis:

341

Die Aufnahme eines solchen Hinweises ist auch deswegen empfehlenswert, weil § 2 Abs. 1 NachWG dem Arbeitgeber diese Verpflichtung auferlegt.

bb) Muster: Formular „Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Abs. 1b SGB VI“³³⁴

341a



Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – (SGB VI)

Arbeitnehmer:

Name: _____

Vorname: _____

Rentenversicherungsnummer: | | | | | | | | | |

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitnehmers bzw.
bei Minderjährigen Unterschrift des gesetzlichen Vertreters)

Arbeitgeber:

Name: _____

Betriebsnummer: | | | | | | |

Der Befreiungsantrag ist am  bei mir eingegangen.

Die Befreiung wirkt ab dem 

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitgebers)

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 2 Nr. 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und nicht an die Minilob-Zentrale zu senden.

³³⁴ Es handelt sich dabei um das von der Minijob-Zentrale auf deren Homepage <http://www.minijob-zentrale.de> bereitgestellte Antragsformular. Dieses kann dort in der jeweils aktuellen Fassung heruntergeladen werden.

cc) Muster: Jobsharing-Arbeitsverhältnis [→ A. Rn. 328 ff.]

Zwischen der GmbH, (*Anschrift*) – nachfolgend Arbeitgeber genannt – und Frau/Herrn, (*Anschrift*) – nachfolgend Arbeitnehmer genannt – wird folgender Arbeitsvertrag nach dem Jobsharing-System (dem System der Arbeitsplatzteilung) vereinbart:

342**97****§ 1 Einstellung**

(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom als im Jobsharing-System eingestellt (nach dem System der Arbeitsplatzteilung).

(2) Arbeitsort ist

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch an einem anderen Arbeitsort eine andere oder zusätzliche, der Vorbildung oder den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entsprechende zumutbare und gleichwertige Tätigkeit zu übertragen, wenn dies aus betrieblichen oder in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründen geboten erscheint.

§ 2 Besetzungs pflicht und Vertretung

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der betriebsüblichen Arbeitszeit den zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit dem anderen am gleichen Arbeitsplatz beschäftigten Arbeitnehmer ständig zu besetzen. Eine gleichzeitige Beschäftigung ist ausgeschlossen.

(2) Erbringt ein Teilnehmer an der Arbeitsplatzteilung seine Arbeitsleistung nicht (zB wegen Urlaub, Krankheit usw.), so stellt der Arbeitgeber einen Vertreter. Dies gilt dann nicht, wenn die übrigen Arbeitnehmer und Teilnehmer an der Arbeitsplatzteilung der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben. Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch aus dringenden betrieblichen Gründen, soweit diese im Einzelfall zumutbar ist. Die Teilnehmer an der Arbeitsplatzteilung können die Vertretung im Einzelfall regeln.

§ 3 Abstimmung

(1) Die am gleichen Arbeitsplatz beschäftigten Arbeitnehmer haben sich über die Aufteilung der Arbeitszeit im Rahmen der betriebsüblichen Arbeitszeit untereinander abzustimmen. Sie haben jeweils für einen Zeitraum von einen Arbeitsplan nach Maßgabe von § 2 Abs. (1) vorzulegen.

(2) Die Abstimmung hat so zu erfolgen, dass jeder Teilnehmer an der Arbeitsplatzteilung im Laufe eines Zeitraumes von (1 bis 3) Monaten seinen vertraglich vereinbarten Zeitanteil erreicht. Die Übertragung von Zeitguthaben oder Zeitschulden in den nächsten Abrechnungszeitraum ist nur bis zu zehn Stunden zulässig. Größere Zeitüberhänge werden nur mit Zustimmung des Arbeitgebers übertragen.

(3) Können sich die am Job-Sharing beteiligten Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit nicht einigen, kann der Arbeitgeber die Verteilung verbindlich regeln.

(4) Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer den/die andere(n) am gleichen Arbeitsplatz beschäftigten Arbeitnehmer vertreten muss, weil diese(r) seine/ihre Pflichten nicht

erfüllen oder wegen Urlaub, Krankheit oder aus anderen Gründen zeitweilig nicht erfüllen kann/können, werden auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht ange-rechnet.

(5) Über- und Mehrarbeit liegt nur vor, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und die Vertretungsarbeitszeit die arbeitsvertragliche Wochenarbeitszeit für Vollzeit-arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber übersteigt und die Über- und Mehrarbeit arbeit-geberseits angeordnet und vereinbart worden ist.

§ 4 Arbeitszeit

Die vertragliche Arbeitszeit beträgt Stunden in der Woche.

§ 5 Vergütung

(1) Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von EUR monatlich. Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Verpflichtung nach § 2 Abs. (2) dieses Vertrages leistet, wird zusätzlich vergütet. Die Vergütung beträgt EUR je geleisteter Stunde.

(2) Die Auszahlung der Vergütung erfolgt am Schluss eines jeden Kalendermonats. Sind Vertretungszeiten abzurechnen, wird am Schluss des Kalendermonats ein angemessener Vorschuss gezahlt. Die Abrechnung und Auszahlung erfolgt bis zum 10. des Folgemonats.

343

Hinweis:

Auch hier gilt, dass der Vertrag entsprechend der allgemeinen Arbeitsvertragsbedin-gungen um die von den Parteien gewünschten Klauseln ergänzt werden kann und muss. So können sich Regelungen zum Urlaub, zur Kündigung, zur Entgeltfortzah-lung im Krankheitsfall etc. anschließen.

Jobsharing kommt in **zwei Formen** vor: Der Arbeitsplatz kann zeitlich aufgeteilt werden, wobei die Aufgabenprofile der Arbeitnehmer gleich sind, der Arbeitsplatz kann aber auch funktionell aufgeteilt werden, so dass ein Arbeitnehmer funktional beschränkte Aufgaben übernimmt.

9. Sexuelle Dienstleistung

a) Gesetzliche Vorgaben

- 344 Das Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten (ProstG)³³⁵ ist seit dem 1.1.2002 in Kraft. Folgende **vier Punkte** sind darin geregelt:
- Verträge über sexuelle Dienstleistungen sind nicht sittenwidrig. Dies gilt auch für entsprechende Arbeitsverhältnisse.
 - Prostituierte können nicht verpflichtet werden, sexuelle Dienstleistungen zu erbrin-gen.
 - Das eingeschränkte Weisungsrecht steht der Annahme einer Beschäftigung iSd Sozi-alversicherungsrechts nicht entgegen.
 - Strafbar ist nicht mehr die „Förderung der Prostitution“, sondern deren Ausbeutung (§ 180a StGB).

- 345 Die Arbeitsverhältnisse im Bereich sexueller Dienstleistungen kann folgender Mu-sterarbeitsvertrag regeln:

³³⁵ Vom 20.12.2001, BGBl. I 3983.

b) Muster: Arbeitsvertrag über sexuelle Dienstleistungen³³⁶ [→ A. Rn. 344 f.]

Zwischen der
..... GmbH, (*Anschrift*)

346
§ 98

– nachfolgend Arbeitgeber genannt –

und

Frau, (*Anschrift*)

– nachfolgend Arbeitnehmerin genannt –

wird folgender Arbeitsvertrag vereinbart: [→ A. Rn. 70]

§ 1 Beginn der Beschäftigung [→ A. Rn. 73]

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am

Ggf. Vereinbarung einer Befristung:

§ 2 Befristung [→ A. Rn. 74 ff., 79]

(1) Das Arbeitsverhältnis ist befristet für die Zeit vom bis zum (**Hinweis: Maximale Befristungsdauer zwei Jahre, innerhalb der zwei Jahre dreimalige Verlängerungsoption!**). Die Befristung beruht auf § 14 Abs. 2 TzBfG.

(2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung, Erklärung oder Handlung bedarf, mit Ablauf der Befristung.

§ 3 Probezeit [→ A. Rn. 88, 90]

Die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

§ 4 Tätigkeit [→ A. Rn. 92 ff., 99, 100]

(1) Der Arbeitnehmer wird eingestellt als (*Bezeichnung der Tätigkeit*).

alternativ:

im (zB *Bereich sexueller Dienstleistungen*).

(2) Die Tätigkeit unterfällt dem Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten vom 1.1.2002. Der Arbeitnehmer ist danach nicht verpflichtet, sexuelle Handlungen vorzunehmen oder an sich vornehmen zu lassen.

zusätzlich möglich:

(3) Der Arbeitgeber behält sich im Rahmen des Direktionsrechts gem. § 106 GewO vor, den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten

- (a) mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden zumutbaren sowie gleichwertigen Tätigkeit zu betrauen und/oder
- (b) an einen anderen Arbeitsort und/oder
- (c) vorübergehend auch an auswärtigen Arbeitsplätzen des Arbeitgebers einzusetzen.

Hierbei werden die persönlichen Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigt.

³³⁶ Vgl. auch Mustervertrag der Gewerkschaft verdi, AuR 2005, 321 f.

§ 5 Arbeitszeit [→ A. Rn. 101 ff., 107]

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt Stunden pro Woche. Die tägliche Arbeitszeit (Beginn und Ende der Arbeitszeit mit Pausen) und ihre Lage richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und der betrieblichen Einteilung.
- (2) Der Arbeitnehmer wird seine ganze Arbeitskraft im Interesse des Arbeitgebers einsetzen. Er ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers betriebsnotwendige Mehrarbeits- und Überstunden im gesetzlich zulässigen Umfang zu leisten. Gleichermaßen gilt für Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzurufen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Dabei ist gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von Kalenderwochen einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung gem. § 6 entsprechend reduziert wird

§ 6 Vergütung [→ A. Rn. 108 ff., 118]

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Arbeitnehmer eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von EUR jeweils zum Monatsletzten zu zahlen.

(Hinweis: Denkbar sind auch Regelungen, die eine Grundvergütung mit Umsatzbeteiligung oder eine Umsatzbeteiligung mit einem Fixum vorsehen. Zudem könnten auch Regelungen zu den Preisen der Dienstleistungen, Speisen, Getränke etc. dahingehend getroffen werden, dass diese vom Arbeitgeber festgelegt werden.)

§ 7 Überstunden und Mehrarbeit [→ A. Rn. 130 ff., 134, 135]

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.
- (2) Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeit arbeitgeberseits angeordnet oder vereinbart worden ist oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich war und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Über-/Mehrarbeit spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich anzeigt.
- (3) Zur Abgeltung etwaiger Über- oder Mehrarbeit in Höhe von bis zu Stunden pro Woche erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Pauschale in Höhe von EUR.

Alternativ:

§ 7 Überstunden und Mehrarbeit

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, im Rahmen des gesetzlich Zulässigen Überstunden und Mehrarbeit zu leisten.
- (2) Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeit arbeitgeberseits angeordnet oder vereinbart worden ist oder wenn sie aus dringenden betrieblichen Interessen erforderlich war und der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Über-/Mehrarbeit spätestens am folgenden Tag dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich anzeigt.
- (3) Mit der vereinbarten Bruttovergütung gem. § dieses Vertrages sind bis zu Überstunden monatlich abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden

werden durch Freizeit ausgeglichen. Soweit Letzteres aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, beträgt die Überstundenvergütung EUR pro Stunde.

§ 8 Abtretungsverbote und Lohnverpfändung [→ A. Rn. 138 ff., 141]

Die Abtretung und Verpfändung von Lohn- und sonstigen Vergütungsansprüchen ist ausgeschlossen.

§ 9 Arbeitsverhinderung [→ A. Rn. 143, 144, 147f.]

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuseigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung anzugeben. Bei anstehenden Terminsachen hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.

(2) Ist der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht kein Vergütungsanspruch, es sei denn, dieser ergibt sich aus gesetzlichen Bestimmungen. § 616 BGB ist abbedungen.

§ 10 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall [→ A. Rn. 145 ff.]

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dasselbe gilt für Folgebesccheinigungen, soweit die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Erstbescheinigung angegeben andauert.

(2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Art und Ursache der Erkrankung, soweit bekannt, anzugeben, wenn diese Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers für andere Arbeitnehmer erfordert (zB eine Infektionsgefahr).

(3) Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.

(4) Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Drittverursachung hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs gegenüber Dritten erforderlichen Angaben zu machen.

§ 11 Urlaub [→ A. Rn. 149 ff., 153, 157]

(1) Der Arbeitnehmer erhält bei einer 6-Tage-Woche kalenderjährlich einen Urlaub von 24 Arbeitstagen als gesetzlichen Mindesturlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. (Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch fünfzehn Kalendermonate nach dem Ende des Urlaubsjahres, mithin am 31.3. des 2. Folgejahres unter.)

(2) Der Arbeitnehmer erhält darüber hinaus kalenderjährlich einen übergesetzlichen Zusatzurlaub von weiteren sechs Arbeitstagen. Der übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Eine Übertragung des übergesetzli-

chen Zusatzurlaubes auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Übertragung erforderlich machen. Im Fall der Übertragung muss der Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des nachfolgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruches ist ausgeschlossen.

(3) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch den Arbeitgeber auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe haben Vorrang. Ein Urlaubsantrag gilt mit schriftlicher Bestätigung durch den Arbeitgeber als bewilligt. Als bewilligt gilt zunächst der gesetzliche Mindesturlaub gem. Abs. (1) bis zu dessen vollständiger Erfüllung, erst danach der übergesetzliche Zusatzurlaub gem. Abs. (2). Während des Übertragungszeitraumes (1.1. bis 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres) gilt zunächst der übertragene gesetzliche Mindesturlaub, danach der übertragene übergesetzliche Zusatzurlaub und erst danach der in dem betreffenden Kalenderjahr entstehende bzw. entstandene gesetzliche Mindesturlaub und übergesetzliche Zusatzurlaub als bewilligt.

§ 12 Gesundheitsschutz

Der Arbeitnehmer hat in jedem Monat Anspruch auf bezahlte Freistellung für eine ärztliche Untersuchung nach dem Infektionsschutzgesetz. Eventuelle Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Besteht Anlass für die Annahme akuter Erkrankungen, erstreckt sich der Anspruch auch auf mehrere Untersuchungen im Monat.

§ 13 Nebentätigkeit [→ A. Rn. 163 ff., 167, 168]

(1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Nebentätigkeit während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers zu übernehmen.

(2) Der Arbeitgeber hat die Entscheidung über den Antrag des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Verweigerung der Zustimmung zur Nebentätigkeit nicht erklärt, gilt die Zustimmung als erteilt.

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses [→ A. Rn. 176 ff., 181]

(1) Die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten gemäß § 3 als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(2) Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist Monate zum Monatsende/Quartalsende/Halbjahresende/Jahresende.

(3) Jede Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers gilt auch zu Gunsten des Arbeitgebers.

§ 15 Zuwendungen Dritter

(1) Dem Arbeitnehmer ist es erlaubt, Zuwendungen Dritter (beispielsweise zu Weihnachten, die Einladungen zu einer Tasse Kaffee oder Ähnliches) bis zu einem Wert von maximal 20,00 EUR im Jahr anzunehmen bzw. entgegenzunehmen.

(2) Ausgenommen hiervon ist die Entgegennahme von Bargeld, unabhängig von dessen Wert und Höhe.